

Posebnosti radnopravnog statusa radnika u pomorskom ribarstvu s posebnim osvrtom na radno vrijeme i odmore¹

Specificity of the Labour Law Status for Workers in the Maritime Fisheries with Special Emphasis on Work Hours and Rest

Marinko Đ. Učur

Rijeka
e-mail: marinko.ucur051@gmail.com

Vanja Smokvina

Sveučilište u Rijeci
Pravni fakultet
e-mail: vsmokvina@pravri.hr

DOI 10.17818/NM/2016/4.8

UDK 349.2:639.22

Pregledni rad / Review

Rukopis primljen / Paper accepted: 20. 7. 2016..

Sažetak

Radni odnosi radnika na pomorskim ribarskim plovilima uređeni su konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO), sekundarnim izvorima prava Europske unije (EU), zakonima i podzakonskim aktima u Republici Hrvatskoj. Brojne su posebnosti (karakteristike) u sadržaju tih odnosa. U ovom se radu analiziraju posebnosti radnog vremena i odmora radnika na pomorskim ribarskim plovilima, s posebnim naglaskom na ribare.

Summary

Employment contracts of workers on fishery vessels are regulated by International Labour Organisation (ILO) conventions, secondary sources of the European Union, and acts and regulations in the Republic of Croatia. There are numerous specificities (characteristics) in the content of such contracts. In this paper the authors analyse the specificity of the work hours and rests of workers on maritime fishery vessels, with special emphasis on fishermen.

KEY WORDS

radno vrijeme
odmori
pomorska ribarska plovila
radnici ribari

KLJUČNE RIJEČI

work hours
rests
maritime fishery vessels
fishermen

1. UVOD / Introduction

Ribarstvo je iznimno važna gospodarska grana u Europskoj uniji, koja, možemo reći, u Hrvatskoj nema značenje koje bi trebala imati. Europska ribarska industrija četvrta je industrija u svijetu s više od 100.000 zaposlenih radnika i s izlovom od preko 6,4 milijuna tona ribe svake godine [1].

Ribarstvo nije samo dio života i rada ljudi uz more. Ono je način života jer je, za razliku od mnogih drugih djelatnosti, u ribarstvu teško razlikovati radno i slobodno vrijeme, pogotovo kada se ima na umu da mnogi ribari, osim što rade na svojim brodovima, od kojih je 90% kraće od 24 metra, na njima i žive. To je djelatnost koja se registrira i realizira i od drugih subjekata (fizičkih i pravnih osoba), bez obzira na njihovo sjedište. Uz suvremene plovne objekte i ribarsku opremu, ribolov se obavlja tijekom cijele godine, no činjenica je da je prisutniji u vrijeme ljetnih mjeseci,

dakle da ima sezonski karakter, a što onda posljedično prate i propisi o zabrani lova u određenom razdoblju godine. Raspoloživo radno vrijeme u godini još se ne koristi dovoljno, a kada ima ribe, zahtijeva se veći broj radnika, no zarada ne omogućava da se to rasporedi tijekom godine. S druge strane, valja imati na umu da ribarska djelatnost nosi i velike rizike.

Treba naglasiti da ovu oblast odnosa određuju mnogobrojni pojmovi poput: ribara, ribarenja, ribarskog alata, ribarskog profesionalizma, ribarstva, ribolova, ribolovnih mjesta, ribolovne tehnike, ribolovnog reda, ribolovne politike, ribolovnog gospodarstva i drugih. S druge strane, u propisima o morskom ribolovu (i drugom) češće se koriste pojmovi: izlov ribe, promet, porezi, zabrane izlova, režim prodaje, dozvole za ribolov, red i sigurnost na moru, oprema, ribarski brod i drugi

plovni objekti, carine i drugo, što izravno ili neizravno determinira radnopravne i socijalnopravne odnose radnika u morskom (i drugom) ribarstvu, ali je premalo izravnih propisa koji se na to odnose. Uz svu „tehniku i tehnologiju“, u morskom ribarstvu previše je živog, napornog i opasnog rada. Radnici ribari obavljaju specifične radne operacije na moru, na plovnom objektu, u luci, na kopnu, uz nedovoljna sredstva i mjere zaštite na radu, neadekvatne odmore, heterogen raspored rada i radnog vremena, nemogućnost obrazovanja i dr.

Pored brojnih drugih posebnosti u pomorstvu, treba istaknuti i poseban status pomoraca te radnopravni odnos radnika na pomorskim ribarskim plovilima, među kojima prednjače ribari, pa se njima u ovome radu pridaje najveće značenje. Ti posebni odnosi na međunarodnoj razini regulirani

¹ ***Ovaj je rad financirala Hrvatska zaklada za znanost projektom UIP-2014-09-9377 *Fleksigurnost i novi oblici rada (izazovi modernizacije hrvatskog radnog prava)*. (This paper has been fully supported by the Croatian Science Foundation under the Project UIP-2014-09-9377 *Flexicurity and New Forms of Employment (the Challenges Regarding the Modernization of Croatian Labour Law)*).

su prvenstveno konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO) [3] te nacionalnim heteronomnim propisima u skladu sa sekundarnim izvorima prava Europske unije (EU). Predmetni odnosi određeni su i javnopravnim karakteristikama. Među inima je i poseban radnopravni status s posebnosti registracije ugovora o radu [4], karakterističnim zahtjevima za primjenu radnog vremena, odmora i dopusta.

Kao što je prethodno rečeno, na pomorskom ribarskom plovilu radi više osoba, no u ovome se radu posebno značenje daje upravo ribarima. Slijedom toga, nužno je prvotno iznijeti definiciju ribara. Ribar je svaka osoba koja je zaposlena ili primljena na rad u bilo kojem svojstvu na ribarskom brodu i koja je upisana u registar posade. Također označava i fizičku osobu koja sudjeluje u obavljanju gospodarskog ribolova, bez obzira na to je li riječ o radniku ili vlasniku obrta ako on sudjeluje u ribolovu [5]. Ribarski je posao prvenstveno vještina i iskustvo, uz znanje o dostignućima iz oblasti tehnike ulova, primjene novih ribolovnih alata te metoda ribolova i pratećih djelatnosti. Ipak, poslove na pomorskom ribarskom plovilu obavljaju i zapovjednik ribarskog broda, upravitelj stroja i vođa ribolova te drugi radnici na tom plovilu (pričeni radnik, ribar, specijalizirani stručni radnik brodovođa ribarskog broda, motorist, ribonautičar, brodstrojar i dr.).

Sve što se tiče radnog odnosa u pomorskom ribarstvu naglašava da je ono specifično, kako u odnosu na opći pojam radnog odnosa, tako i prema drugim radnim odnosima u djelatnostima morske tehnologije [6]. Stoga se ne treba čuditi činjenici da su ribari, kao i drugi radnici na ribarskim plovilima, prepoznati kao posebna kategorija radnika, različita od pomoraca, te se, posljedično tomu, konvencije MOR-a o pomorcima ne primjenjuju na ribare, odnosno na radnike na ribarskim plovilima. Radi preglednosti, ovdje valja naglasiti da će se autori u radu koristiti pojmovima ribarski brod i ribarsko plovilo kao sinonimima jer se i pravni izvori njima koriste kao takvima.

Temeljna hipoteza ovoga rada jest da je pravni status ribara kao radnika u pomorskom ribarstvu posebna podvrsta *lex specialis* radnopravnog statusa pomoraca iz razloga što ribari (radnici) na pomorskim ribarskim plovilima nisu

pomorci, već imaju zaseban pravni okvir koji regulira njihov status. Unatoč tomu, na njih se ipak primjenjuju neki od propisa koji uređuju i pravni status pomoraca. U prvom dijelu rada analiziraju se heteronomni izvori koji uređuju status općenito radnika, dakle i ribara na ribarskim plovilima, ponajprije konvencije MOR-a i direktive EU-a. Potom se daje pregled uređenja pitanja radnih odnosa i odmora tih posebnih kategorija radnika, s naglaskom na uređenje u nacionalnim heteronomnim propisima, i to u Zakonu o radu [7] i Pravilniku o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (dalje: Pravilnik) [8], kao posebnom podzakonskom (provedbenom) aktu. Zatim se daje osvrt na neke nomotehničke nedostatke predmetnoga Pravilnika, a naposljetku donosi se svojevrsni završni osvrt na postavljenu hipotezu.

2. KONVENCIJA MOR-A BR. 188 O RADU U RIBARSTVU (2007.) I DIREKTIVE EU / ILO Convention No. 188 on work in fishing and the EU Directives

Kada je riječ o pomorcima i zakonodavnoj nadležnosti MOR-a, važno je napomenuti da su upravo pomorci predstavljali izuzetak – primjerice, u primjeni pravila o broju ratifikacija potrebnih da bi neka konvencija MOR-a stupila na snagu. Naime, praksa je da konvencija MOR-a stupa na snagu nakon što su deponirane barem 2 ratifikacije država članica, odnosno u jednom slučaju trebale su 3 ratifikacije – riječ je o Konvenciji br. 2. o nezaposlenosti iz 1919. U slučaju Konvencije MOR-a br. 186 o radu pomoraca [9, 10] bilo je nužno prikupiti 30 ratifikacija, što dovoljno govori koliko je ovo područje specifično, ali podložno „posebnom“ režimu [11].

Zakonodavna djelatnost MOR-a u kontekstu djelatnosti pomorstva odlikuje se svojim specifičnostima te posebnim postupkom u okviru posebne konferencijske sesije isključivo za pomorsku djelatnost [11]. Kada govorimo o posebnosti ribara u odnosu na pomorce, odnosno članove brodske posade, treba istaknuti da je poštivanje razlikovanja tih dviju kategorija radnika činio MOR, gotovo od svojih početaka. Naime, već je davne 1921. godine MOR u okviru svoje konferencije donio rezoluciju da se status ribara i režim rada

na ribarskim brodovima izdvoji iz režima kojim se uređuje „život i rad“ pomoraca. Time je utvrđen dodatni specifični status ribara i rada na ribarskim plovilima ne samo u odnosu na ostale tzv. „klasične radnike“, već i na same pomorce. Navedeni zaključak s konferencije iz 1921. godine slijede mnogobrojni izvori, poput: Preporuke MOR-a br. 7 iz 1920. godine kojom se ograničava (određuje) radno vrijeme ribara [12], Konvencije MOR-a br. 112 iz 1959. godine o minimalnoj starosti za prijem na ribarske brodove [13], Konvencije MOR-a br. 114 iz 1959. godine o ugovoru o zapošljavanju ribara [14], Konvencije MOR-a br. 125 iz 1966. godine o dokazima o obrazovanju ribara [15] te Konvencije MOR-a br. 126 iz 1966. godine o stručnom usavršavanju ribara [16].

Ipak, 2007. je godina koja je iznimno važna za segment radnih odnosa u ribarstvu jer je tada u okviru MOR-a donesena Konvencija br. 188 o radu u ribarstvu (dalje: Konvencija) [17], koja je zamijenila sve konvencije MOR-a iz 1920., 1959. i 1966. godine. Konvencija još nije stupila na snagu jer ju je zasad ratificiralo samo 8 država (Republika Hrvatska nije, no od europskih država jesu: Francuska, Estonija, Norveška te Bosna i Hercegovina), a nužna je ratifikacija ukupno 10 država, pri čemu 8 mora biti obalnih. Uz Konvenciju, donesena je i Preporuka br. 199 iz iste godine o radu u ribarstvu [18].

No, ono što je važno jest to da su europski socijalni partneri (kao predstavnici radnika Udruženja europskih transportnih radnika, a kao predstavnici poslodavaca Udruženja nacionalnih organizacija ribarskih poduzetnika u EU i Opće konfederacije poljoprivrednih zadruga EU) 2013. godine postigli sporazum (kolektivni ugovor na EU razini), zatraživši na temelju čl. 155. UFEU-a [19] zakonodavnu implementaciju sporazuma u obliku direktive [20], što valja uskoro i očekivati. Time će se zapravo direktivom implementirati minimalni standard utvrđen Konvencijom u svih 28 država članica EU-a. Navedena je konvencija primarni izvor za pitanje radnog vremena i odmora radnika, pa time i ribara na ribarskim plovilima, te valja očekivati da će nova direktiva o implementaciji Konvencije uskoro upotpuniti taj specifični pravni okvir.

Upravo je socijalni dijalog u navedenom području polučio već

prethodno jednu specifičnu direktivu, i to Direktivu 1999/63/EZ o organizaciji radnog vremena, ali se ona odnosi na pomorce, no ne i na ribare sukladno s prethodnim sporazumom socijalnih partnera [21]. Valja očekivati da će se tim putem donijeti i nova direktiva o Konvenciji.

Kada je riječ o Konvenciji, važno je naglasiti da je ona usklađena sa standardima MOR-a u pogledu minimalne dobi za rad te zaštite mladih na radu, kako je utvrđeno i Konvencijom MOR-a br. 138 o najnižoj dobi za zapošljavanje iz 1973. godine [22] te Konvencijom MOR-a br. 182 o zabrani i trenutnim djelovanjima za uklanjanje najgorih oblika dječjeg rada iz 1999. godine [23]. Riječ je o granici od 16 ili 15 godina života, odnosno 18 godina života za rad noću sukladno s čl. 8. Konvencije.

Liječnički su pregledi iznimno važni za rad u pomorskom ribarstvu. Valja imati u vidu činjenicu da su ozljede na radu upravo u ovome sektoru i do petnaest puta češće u usporedbi s drugim granama djelatnosti, [20] pa je nužnost liječničkih pregleda i prevencije iznimno važna. Kada je riječ o zaštiti zdravlja na radu radnika na ribarskim plovilima, skreće se pozornost na činjenicu kako se ne treba čuditi da postoje i posebno izrađeni priručnici za zaštitu zdravlja i sprečavanja ozljeda na radu na ribarskim plovilima, poput priručnika koji su izradili socijalni partneri ribarskog sektora u EU [24]. Tako se na ribarski brod može ukrcati samo radnik koji posjeduje potvrdu o zdravstvenoj sposobnosti za posao koji će na moru obavljati, sukladno s čl. 10., st. 1. Konvencije (potvrdu potpisuje ovlaštena organizacija i liječnik). Ipak, nacionalne vlasti mogu činiti iznimke od navedene obveze, uzimajući u obzir zaštitu i zdravlje radnika, veličinu broda, trajanje putovanja i sl., navedene se iznimke ne mogu odnositi na radnike na ribarskim plovilima dužim od 24 metra i koji obično na moru borave više od 3 dana (Konvencija, čl. 10., st. 2. i 3.).

Preporuka br. 199, pak, daje pregled dobre prakse, navodeći da se moraju uzeti u obzir godine života i vrsta rada koji radnik obavlja, a preporuka je da se koriste Smjernice MOR-a i Svjetske zdravstvene organizacije o ispitivanju zdravstvenog stanja osoba koje rade na moru. [25]

Zaključno, kada je riječ o odmorima, valja naglasiti da Konvencija u čl. 13.

nalaže obvezu korištenja odmorom nužnim za osiguranje sigurnosti i zdravlja radnika. Sukladno s čl. 14. Konvencije, nacionalne vlasti, nakon konzultacija i sa svrhom ograničavanja umora, kada se radi o brodovima koji na moru provode više od 3 dana bez obzira na veličinu, moraju utvrditi minimalan broj sati odmora koji ne može biti kraći od 10 sati u razdoblju od 24 sata i 77 sati u razdoblju od 7 dana. Moguće je dopustiti privremene iznimke, ali za ograničeno razdoblje i samo u slučaju određenih razloga, no tada se mora radnicima osigurati naknadno razdoblje odmora u što skorije vrijeme od nastupanja tih okolnosti. Naravno, nikakva se ograničenja ne mogu primijeniti ako zapovjednik broda izda naređenje radnicima, pa u konkretnom slučaju i radnicima na ribarskim plovilima da rade kako bi spriječili neposredno prijeteću opasnost za sigurnost plovila, osoba na plovilu ili u slučaju pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama u moru (Konvencija, čl. 14., st. 2. – 4.).

3. RADNO VRIJEME I ODMORI RADNIKA U POMORSKOM RIBARSTVU U HRVATSKOJ DE LEGE LATA / *Work hours and rests for workers in maritime fisheries in Croatia de lege lata*

Prvotno će se u okviru ovog poglavlja dati kratak uvod u kategoriju radnog vremena općenito za sve osobe u statusu radnika u Republici Hrvatskoj, a potom će se istaknuti specifičnosti za radnike, pa i ribare na ribarskim plovilima.

Radno vrijeme iznimno je važan čimbenik pravnog okvira radnih odnosa bilo koje države. Iz hrvatske perspektive, upravo je područje radnog vremena, zbog usklađivanja s pravnom stečevinom EU-a, u radnom zakonodavstvu bilo najčešći razlog stalnih izmjena, koje, nažalost, još uvijek nisu u potpunosti provedene na zadovoljavajući način [26, 27]. Možemo ga definirati kao vrijeme potrebno za obavljanje određenog posla pojedinog radnika koji je preuzeo obvezu obaviti posao, odnosno s čijim se obavljanjem suglasio, kao i vrijeme koje radnik radi skraćeno s ciljem svoje zaštite u slučajevima određenim pravnom normom [28]. Zanimljivo se koristiti definicijom radnog vremena prema Direktivi EU-a br. 2003/88/EZ [29], koja ga također definira kao „razdoblje u kojemu radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje

poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom“. Ipak, navedena Direktiva primjenjuje se na sve radnike, izuzev pomoraca (točka 12. uvodnog dijela Direktive), što je još jedan dokaz specifičnosti radnih odnosa pomoraca. Naime, kako je prethodno navedeno, na pomorce se primjenjuje Direktiva br. 1999/63/EZ. Ovdje je važno istaknuti da se i usporedbom Direktive br. 2003/88/EZ, koja u jednom dijelu isključuje primjenu određenih odredbi u odnosu na radnike na pomorskim ribarskim plovilima, te Direktive br. 1999/63/EZ, koja se primjenjuje isključivo na pomorce, razlikuje radnopravni status u pogledu organizacije radnog vremena za pomorce s jedne strane i ostale radnike s druge, a čija su potkategorija opet sa svojim određenim specifičnostima radnici na ribarskim plovilima, uključujući i ribare. Takvo razlikovanje, kako ćemo vidjeti kasnije, čini i Pravilnik [8] koji u svom čl. 1. st. 2. napominje da se njegove odredbe ne primjenjuju na radnika koji je pomorskom knjižicom ukrcan na pomorsko ribarsko plovilo koje se u smislu Pomorskog zakonika, odnosno posebnog propisa kojim se uređuje morsko ribarstvo smatra ribarskim brodom, a na kojega se kao na člana posade broda, odnosno pomorca primjenjuju posebni propisi.

Kao što je prethodno rečeno, Direktiva EU-a br. 2003/88/EZ u čl. 21. predviđa odstupanja od primjene odredbi Direktive EU-a br. 2003/88/EZ u pogledu radnika na pomorskim ribarskim plovilima, i to odredbi o dnevnom i tjednom odmoru te stanki, kao i odredbe o trajanju noćnog rada. Isti članak utvrđuje da ograničeni broj radnih sati ili sati odmora jest: ili maksimalan broj radnih sati koji ne smije prelaziti: 14 sati u svakom 24-satnom razdoblju, ili 72 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju. Također, najmanji broj sati odmora koji je određen ne smije biti manji od 10 sati u svakom 24-satnom razdoblju, odnosno 77 sati u svakom sedmodnevnom razdoblju. Vrijeme odmora može se podijeliti najviše na dva dijela, jedan u trajanju od najmanje šest sati, dok vremensko razdoblje između dvaju uzastopnih odmora ne smije trajati duže od 14 sati.

S druge, pak, strane, odmori, kao drugo važno područje koje se obrađuje, imaju za cilj naknadu, odnosno obnovu fizičke i umne snage te omogućavanje radnicima potpuni fizički, umni i kulturni

razvitak i napredak, s svrhom uspješnijeg i učinkovitijeg rada [30, 31].

Kada je riječ o radnom vremenu i odmorima koji se primjenjuju na pomorce, i to prema Direktivi 1999/63/EZ, valja naglasiti da potonja u čl. 4. i 5. utvrđuje minimum standarda. Ipak, moguće je kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini pružiti višu razinu zaštite pomoraca, pa i radnika na ribarskim plovilima. Standardno radno vrijeme na temelju ove Direktive jest 8 sati, uz 1 dan odmora, kao i dan odmora tijekom praznika i blagdana. Kada se radi o ograničenjima odmora, ona su određena ili maksimalnom dužinom trajanja dnevnog radnog vremena ili minimalnom dužinom trajanja odmora. Tako radni dan može trajati najviše 14 sati u 24-satnom razdoblju, odnosno 72 sata u razdoblju od 7 dana. S druge strane, radnik ima pravo na odmor koji ne može biti kraći od 10 sati unutar 24 sata ili 77 sati u razdoblju od 7 dana. Vrijeme odmora može se podijeliti na najviše 2 dijela, s time da jedan mora trajati najmanje 6 sati, a prekid između 2 konsektivna razdoblja odmora ne smije biti dulji od 14 sati. Noćni je rad općenito zabranjen za mlađe od 18 godina, sukladno s čl. 6. No, kao što je već prethodno spomenuto, u slučaju neposredne ugroženosti imovine ili posade, odnosno drugih osoba moguće je primijeniti izuzetke ovih ograničenja prema čl. 7. Direktive.

Treba reći da je u jednom dijelu Direktivu 1999/63/EZ izmijenila Direktiva 2009/137/EZ [32], no ne i u onome koji je prethodno izložen.

Zakon o radu [7] u odredbama čl. 88., st. 1. utvrđuje da se na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju odredbe Zakona o radu u pogledu radnog vremena, stanke te dnevnog i tjednog odmora. U sljedećoj je stavci istoga članka Zakon ovlastio ministra nadležnog za rad da „uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo, donese (podzakonski, provedbeni propis), odnosno Pravilnik“ [8].

Na temelju navedenih odredbi Zakona o radu, ministar nadležan za poslove rada donio je predmetni Pravilnik [8] koji je stupio na snagu 16. siječnja 2016. godine. Za primjenu ovoga Pravilnika bitno je mjesto rada te zastava pripadnosti pomorskog ribarskog plovila. Međutim, važna su i određenja propisa o morskom ribarstvu (nadležna tijela,

mjere upravljanja biološkim bogatstvima mora, mjere upravljanja uzgojem riba i drugih morskih organizama, potpore u ribarstvu, uređenje tržišta u ribarstvu, uprava i inspekcijski nadzor i dr.) [33].

Pored zakona, na snazi je veliki broj podzakonskih (provedbenih) propisa kojima se uređuju navedeni odnosi, pogotovo provedbenih propisa koji reguliraju gospodarski ribolov na moru [34, 35, 36, 37, 38, 39]. Ovdje svakako valja izdvojiti i očevdnik brodica Republike Hrvatske te registar ribarske flote Republike Hrvatske jer se isključivo pomorska ribarska plovila koja su upisana (registrirana) u navedene akte nalaze u „pravnom režimu“ ovoga Pravilnika.

Kada je riječ o subjektima na pomorskim ribarskim plovilima, treba naglasiti da Pravilnik utvrđuje sljedeće osnovne subjekte:

1. radnika na pomorskim ribarskim plovilima hrvatske zastave pripadnosti;
2. poslodavca koji realizira registriranu djelatnost na pomorskim ribarskim plovilima;
3. „drugog poslodavca“ s kojim radnik može sklopiti ugovor o radu do osam sati tjedno (odnosno do ukupno 180 sati godišnje), uz pisanu suglasnost poslodavca s kojim je već u radnom odnosu ili poslodavca u „višestruk“ radnom odnosu;
4. maloljetnog radnika na pomorskim ribarskim plovilima;
5. trudnicu, roditelja s djetetom do triju godina i samohranog roditelja s djetetom do šest godina te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu;
6. nadležnog inspektora;
7. zapovjednika, odnosno kapetana ribarskog broda;
8. smjenskog radnika na pomorskom ribarskom plovilu;
9. noćnog radnika na pomorskom ribarskom plovilu.

Obvezan podatak u sadržaju ugovora o radu također je i „mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima“. Mjesto je rada za radnika na pomorskom ribarskom plovilu ribarsko/a plovilo/a koje odredi poslodavac, i to prema imenu i broju.

Pomorski zakonik [40] definira plovni objekt kao pomorski objekt namijenjen plovidbi morem, a može biti brod, ratni brod, jahta ili brodica (čl. 5., st. 1., pod

3.). Brod je, s druge strane (osim ratnog broda), plovni objekt namijenjen plovidbi morem, čija je duljina veća od 12 metara, a bruto tonaža veća od 15, ili je ovlašten prevoziti više od 12 putnika. Može biti putnički, teretni, tehnički plovni objekt, ribarski, javni ili znanstveno-istraživački (čl. 8., st. 1., pod 4). Nadalje, „ribarski brod jest brod s mehaničkim porivom namijenjen i opremljen za ulov ribe i drugih živih bića iz mora ili na morskom dnu, čija je duljina veća od 12 metara, a bruto tonaža veća od 15“ (čl. 5., st. 1., pod 18). Prema Pomorskom zakoniku, poslodavac je osoba koja je s pomorcem zaključila, odnosno sklopila ugovor o radu u svoje ime (čl. 5., st. 1., pod 35), dok je, prema Zakonu o radu, poslodavac fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (čl. 4., st. 2.).

Lučke kapetanije, pored ostalih poslova iz svoje nadležnosti, obavljaju i „poslove upisa i brisanja brodova, te vođenje upisnika brodova, poslove upisa i brisanja brodica te vođenja očevdnika brodica“ [41]. Navedena obveza upisa propisana je i člankom 1. stavkom 1. Pravilnika kojim je utvrđeno da pomorska ribarska plovila moraju biti „upisana u Očevdnik brodica Republike Hrvatske“, odnosno u „Registru ribarske flote Republike Hrvatske“ pri ministarstvu nadležnom za poslove ribarstva. Predmetna pomorska ribarska plovila moraju vijati hrvatsku zastavu pripadnosti kako bi se na radnike na njima primjenjivao Pravilnik.

4. POSEBNOSTI RADNOG VREMENA I ODMORA KROZ PRIKAZ ZAKONA O RADU I PRAVILNIKU / *Specificity of the working time and rest in light of the Act and Regulation*

4.1. RADNO VRIJEME / *Work hours*

Već smo prethodno rekli da radnici na ribarskim plovilima, što uključuje i ribare, uživaju status radnika sukladno sa Zakonom o radu, no s odgovarajućim specifičnostima u pogledu organizacije radnog vremena i odmora, o kojima ćemo detaljnije nešto reći u nastavku. Također, u tu kategoriju ne ubrajamo pomorce i radnike koji su pomorskom knjižicom ukrcani na pomorsko ribarsko plovilo (vidi *supra*).

U odredbama čl. 2. Pravilnik je „preuzeo“ odredbe čl. 60. Zakona o radu („pojam radnog vremena“), tako

da su istovjetne odredbe st. 1., 3. i 4. čl. 2. Pravilnika s čl. 60. Zakona o radu, a odredbe st. 2. u Pravilniku istovjetne su sa st. 2., čl. 60. Zakona o radu samo u prvom dijelu rečenice, što ne mijenja sadržaj. Ipak, Zakon o radu daje preciznije „objašnjenje” o tome što predstavlja pripravnost radnika („pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac”) te bi navedeno svakako bilo dobro uključiti i u sam Pravilnik.

Radnik na pomorskom ribarskom plovilu tijekom radnog vremena, kako ga definiraju navedeni propisi, obavezan je raditi (vrijeme kada radnik stvarno radi, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca), i to „na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac”). Kada radnik stvarno radi nije sporno radno vrijeme, ali ne treba biti sporno ni onda kada je radnik na pomorskom ribarskom plovilu koje je njegovo mjesto rada, no *de facto* ne radi (zbog vremenskih razloga, kvara stroja i sl.), već „čeka” na tom plovilu (i on je obavezan, odnosno spreman raditi), a mjesto rada odredio je poslodavac. Za sve to „neefektivno” vrijeme radnik nije kriv, ali je na poslu i na mjestu koje je odredio poslodavac.

4.2. Puno radno vrijeme / Full-time work

Prema čl. 88., st. 1. Zakona o radu, na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu u pogledu radnog vremena, stanke te dnevnog i tjednog odmora. Zbog takve „stipulacije”, u odredbama čl. 3. Pravilnika prepisane su odredbe čl. 61. Zakona o radu o punom radnom vremenu. Navedeno je da puno radno vrijeme iznosi najduže 40 sati tjedno, ako drugim propisom (zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu) nije drukčije određeno. Sukladno sa st. 3. istoga članka, radnik može raditi kod drugog (ili drugih) poslodavca, uz pisanu suglasnost potonjeg, „do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje”.

4.3. Nepuno radno vrijeme / Part-time work

U pogledu pitanja nepunog radnog vremena valja istaknuti da su u Pravilnik u čl. 4. u cijelosti „prenesene” odredbe

čl. 61. i 62. Zakona o radu, tako da se nepunim radnim vremenom radnika na pomorskim ribarskim plovilima smatra „svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena”. Radnik se može zapošljavati kod više poslodavaca „s ukupnim radnim vremenom” do 40 sati tjedno, a može i dodatno sklopiti ugovor uz pisanu suglasnost poslodavaca s kojima je u tom „višestrukum” radnom odnosu – kod „trećeg” poslodavca u najdužem trajanju, kako je prethodno rečeno, do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje. Radnikova je obveza prethodno obavijestiti poslodavce o sklopljenim ugovorima s nepunim radnim vremenom. Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu „smatrat će se radom u punom radnom vremenu, ukoliko je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem”. Visina plaće razmjerna je „ugovorenom radnom vremenu”, ako drukčije nije (propisano) ugovoreno, a promjena iz rada s punim radnim vremenom u nepuno radno vrijeme i obratno moguća je uz zahtjev radnika i ako kod poslodavca, naravno, „postoji takva mogućnost”.

4.4. Raspored radnog vremena / Work hours schedule

Prilikom rasporeda radnog vremena mora se voditi računa o pravnom normom određenom minimumu dnevnog i tjednog radnog vremena [28]. Raspored radnog vremena reguliran je u odredbama čl. 66. Zakona o radu i čl. 5. Pravilnika. „Hipoteza” tih odredbi ima cilj (namjenu) zaštite zdravlja i sigurnosti na radu jer je raspored radnog vremena bitna činjenica i uvjet rada radnika kod svakog poslodavca, odnosno u svakom radnom odnosu. Determinanta je organizacija rada kod poslodavca te organizacija života i rada radnika i njegove obitelji.

Sjedne strane, radumorskom ribarstvu ogleda se u svojim specifičnostima. Potreba uvjetovana tržištem i sezonom ribolova nalaže potrebu za fleksibilnošću radnog vremena. Raspored je radnog vremena nejednak. Time bi se trebalo koristiti kod poslodavca u morskom ribarstvu, ali i kod drugih poslodavaca kod kojih imamo slične karakteristike radnog procesa. S druge strane, svima kojima odgovara „uprosječivanje” radnog vremena, sada imaju za to zakonsku osnovu. „Uprosjekivanje” je nejednak raspored radnog vremena, a za morsko

je ribarstvo to izvjesno i potrebno (po danima, tjednima i mjesecima), ali tako da se u 12 mjeseci „uprosječi” na 48 sati tjedno. U odredbi st. 4., čl. 5. Pravilnika utvrđeno je da ukupno radno vrijeme ne smije biti duže od 14 sati tijekom razdoblja od 24 sata, niti duže od 72 sata tijekom 7-dnevnog razdoblja. Sve što bi predstavljalo „više radnih sati” u 12 mjeseci treba se smatrati prekovremenim radom (bez obzira na to radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu).

Ipak, Pravilnik ne sadrži određene novine koje je Zakon o radu uveo u pogledu rasporeda radnog vremena. Tako je čl. 66., st. 9. Zakona o radu utvrđeno da se nejednaki raspored radnog vremena kolektivnim ugovorom može urediti kao ukupan fond radnih sati (tzv. „banka sati”) u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju tijekom 4 mjeseca ili 6 mjeseci ako je to uređeno kolektivnim ugovorom. Navedeno nije predviđeno Pravilnikom iz jedinstvenog razloga što postojeće stanje uređeno Pravilnikom omogućuje i dulji rad od onoga prema „banci sati”.

Kada je riječ o posebno zaštićenim kategorijama radnika, naglašava se da sukladno sa st. 6. i 7., čl. 4. Pravilnika, maloljetni radnik u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smije raditi duže od 8 sati dnevno (što će biti razlogom manjega radnog angažiranja tih radnika), a samo uz pisani dobrovoljni pristanak u preraspodjeli smije raditi trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Bez obzira na trajanje radnog vremena, odnosno kako je ono raspoređeno, radniku se mora osigurati odgovarajući odmor (dnevni i tjedni) radi zaštite njegova psihofizičkog zdravlja. Tako raspoređeno radno vrijeme može trajati 65 ili 70 sati tjedno (imajući u vidu 5-dnevni odnosno 6-dnevni radni tjedan). Prethodno je rečeno da Pravilnik dopušta rad od 48 sati tjedno u preraspodjeli, što utvrđuje i sam Zakon o radu u odredbama čl. 66., st. 3. Zakon o radu nadalje „dopušta” da se raspored radnog vremena može utvrditi i „propisom”, a to znači i podzakonskim (provedbenim) aktom, što je učinjeno ovim Pravilnikom. Zakon o radu čak omogućava da to učini poslodavac pisanom odlukom (kao

općim aktom), ako to prethodno nije učinjeno drugim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, odnosno i samim ugovorom o radu. Trenutačno za radnike na pomorskom ribarskom plovnom objektu navedeno može biti u skladu samo s predmetnim Pravilnikom.

Raspored radnog vremena traje od 1 mjeseca do 1 godine (kalendarske godine), ako propis nije izričito propisao drugo razdoblje, kao npr. „12 neprekidnih mjeseci“. Na kraju razdoblja preraspodjele radnog vremena radno vrijeme radnika na pomorskom ribarskom brodu mora odgovarati punom (odnosno nepunom) radnom vremenu jer se sve što je „iznad“ toga evidentira, obračunava i isplaćuje kao prekovremeni rad. U praksi se može nametnuti pitanje kako postupiti ako radnik radi manje. Odgovor je jednostavan: ako radnik nije odgovoran za taj „rezultat“, teret pada na poslodavca, a radniku pripada ugovorena plaća (u skladu s propisima).

Tijekom preraspodjele radnog vremena taj se raspored može primijeniti *in futuro* (za preostalo vrijeme, odnosno razdoblje, a ne unatrag), a poslodavac o tome obavještava radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

4.5. Prekovremeni rad / *Overtime work*

Prekovremeni je rad obveza radnika u „slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe“. To je rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena, koji s prekovremenim radom ne smije trajati više od 50 sati tjedno sukladno s čl. 65., st. 3. Zakona o radu, odnosno do 180 sati godišnje ili do 250 godišnje u slučaju da je tako utvrđeno kolektivnim ugovorom, prema st. 4. istoga članka.

Radnik na ribarskom pomorskom plovilu, ako radi prekovremeno, ne smije imati ukupno radno vrijeme duže od 14 sati tijekom razdoblja od 24 sata, niti duže od 72 sata tijekom 7-dnevnog razdoblja prema čl. 6., st. 2. Pravilnika. Navedeno predstavlja još jedan izuzetak i specifičnost rada radnika na pomorskom ribarskom plovilu. Uz navedeno, još naglašenija specifičnost ovoga statusa sadržana je u odredbama st. 3., čl. 6. Pravilnika, prema kojima u slučaju

opasnosti za sigurnost ljudi, broda ili tereta ili, pak, potrebe za pružanjem pomoći drugom brodu ili osobama na moru koje su u opasnosti, zapovjednik, odnosno kapetan ribarskog broda iznimno može zatražiti od radnika na brodu onoliko sati rada koliko je potrebno da se opasnost otkloni, a nakon prestanka navedenih okolnosti, poslodavac je, sukladno sa st. 4. istoga članka, radniku dužan omogućiti odgovarajući zamjenski odmor, ako je radio u vrijeme koje mu je bilo utvrđeno kao vrijeme odmora. U ovome je slučaju važno uzeti u obzir odgovarajuće odredbe Pomorskog zakonika o pomorskim nesrećama jer se one primjenjuju „na svaki plovni objekt bez obzira na njegovu namjenu“, dakle i na pomorsko ribarsko plovilo, kao i, konkretno, odredbe o spašavanju; havarijama i dr. [40]

Nadalje, kada je riječ o posebno zaštićenim kategorijama radnika, Zakon o radu u odredbama čl. 65. zabranjuje prekovremeni rad maloljetnika, a isto „ponavlja“ i Pravilnik u odredbama st. 5., čl. 6. Nešto „blaža“ je odredba, pak, sadržana u st. 6., čl. 65. Zakona o radu i st. 6., čl. 6. Pravilnika koji zabranjuje prekovremeni rad, bez pisane izjave radnika o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile, i to: trudnici, roditelju s djetetom do triju godina samohranom roditelju s djetetom do šest godina i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu.

4.6. Rad u smjenama / *Shift work*

Rad u smjenama uređen je Zakonom o radu u čl. 71., odnosno za radnike na ribarskim plovilima čl. 7. Pravilnika. U trima stavkama i jedan i drugi propis jednako reguliraju pitanja rada u smjenama, odnosno smjenskog radnika. Primarno se misli na zaštitu i sigurnost te zdravlje smjenskog radnika. Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 tjedan. Bitno je da radnik radi na istim poslovima i na istome mjestu, što je kod radnika na pomorskom ribarskom brodu pravilo. Rad može biti i neprekinut. Smjenski radnik ima poseban raspored radnog vremena: tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca, a posao obavlja u različitim smjenama.

Povreda ovih odredbi povlači odgovornost poslodavca i odgovorne osobe u poslodavcu, i to za najteže

prekršaje, uz zapriječenu iznimno visoku novčanu kaznu do 100.000 kn za poslodavca pravnu osobu, odnosno do 10.000 kn za odgovornu osobu ili poslodavca fizičku osobu, sukladno s čl. 229. Zakona o radu. Moraju se osigurati dnevni i tjedni odmor te druge mjere zaštite na radu, prilagođene radniku na pomorskom ribarskom brodu te sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima rada u smjenama i rada noću, imajući u vidu i narav posla u pomorskom ribarstvu. Zakon o radu u odredbama čl. 72. propisuje posebne obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima (organizacija rada, zdravstveni uvjeti i pregledi, raspored radnog vremena, drugi poslovi i sl.).

4.7. Noćni rad / *Night work*

Specifičnost djelatnosti morskog ribarstva svakako je noćni rad. Zbog toga su bitne odredbe Zakona o radu iz čl. 69., odnosno čl. 8. Pravilnika o noćnom radu. Noćni je rad u toj djelatnosti onaj od 22 sata uvečer do 5 sati ujutro idućeg dana „neovisno o njegovom trajanju“. Za maloljetnog je radnika noćni rad „između 20 uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana“. Maloljetnik ne smije raditi od ponoći do 4 sata ujutro kada je to „prijeke potrebno“, a punoljetni radnici nisu dostupni; u razdoblju od 24 sata može raditi najduže 8 sati. I u tom se slučaju rad mora obavljati pod nadzorom punoljetne osobe. Nakon toga poslodavac maloljetnom radniku osigurava „zamjenski odmor, jednak propuštenim satima odmora“.

Noćni radnik tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu ne smije raditi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata prema čl. 8., st. 6. Pravilnika, a ako je noćni radnik izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću. Ovdje je iznimno važno utvrditi navedene opasnosti u sklopu procjene rizika (opasnosti), a sve sukladno sa Zakonom o zaštiti na radu [42].

Uz neznatnu stilizaciju, Zakon o radu u čl. 69., st. 5. i Pravilnik u čl. 5., st. 5. daju definiciju noćnog radnika. To je „radnik“ koji, prema rasporedu radnog vremena, redovito tijekom 1 dana radi najmanje 3 sata u noćnom radu ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje 1/3 svog radnog vremena noću.

Pretpostavlja se da radnik na pomorskom ribarskom brodu radi „najmanje po 3 sata noću“ u izmjenjivanju takvog rada prema unaprijed utvrđenom rasporedu, bez obzira na to koliko je to često; ne mora biti svakodnevno, ali je redovito, odnosno provede najmanje 1/3 radnog vremena noću tijekom kalendarske godine. Dakle, slijedom toga proizlazi da su radnici na ribarskim plovilima zapravo gotovo uvijek i noćni radnici, što svakako valja uzeti u obzir prilikom procjene štetnosti utjecaja procesa rada na život i zdravlje takvih radnika. Oni nisu radnici na povremenim, iznenadnim, neplaniranim zamjenama drugih radnika. To se odnosi samo na efektivni rad. Kulminacija noćnog i dnevnog radnog vremena u okvirima 24 sata moguća je u dopuštenim maksimalnim trajanjima i odmorima.

4.8. Zaštita radnika (smjenskog, noćnog) / Protection of workers (shift and night workers)

Zaštitu radnika koji radi u smjenama ili noću propisuje Zakon o radu i Pravilnik u čl. 9. Bitne su mjere i sredstva zaštite na radu „u skladu s naravi posla“, a one moraju biti „dostupne u svako doba“. Na teret poslodavca za noćne radnike važno je da se obavlja specijalistički pregled redovito, i to najmanje svake 2 godine u razdobljima koja za radnika na pomorskom plovilu za ribolov određuju posebni propisi. Ako radnik ne udovoljava tim propisanim uvjetima, poslodavac mu je dužan osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada „ili mu ponuditi novi ugovor o radu za poslove koji moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio“, a sve prema čl. 9. Pravilnika.

4.9. Stanka / Break

Stanka je pravo radnika na odmor od najmanje 30 minuta, i to svakog radnog dana kada radnik radi najmanje 6 sati dnevno, odnosno ako je riječ o maloljetniku, ako radi najmanje 4 i pol sata dnevno. U Pravilniku je, u odredbama st. 3., čl. 10., propisano da se taj odmor „može koristiti na moru“, a ako se ne može iskoristiti zbog „posebne naravi posla“, onda se autonomno (pa i ugovorom o radu) može urediti „vrijeme i način korištenja ovoga odmora“. U pravilu će se stanka, naravno, gotovo uvijek koristiti na moru, odnosno na ribarskom plovilu. Ona se, prema Zakonu o radu, i to u čl. 73., st. 4., računa u radno vrijeme.

4.10. Dnevni odmor / Daily rest

Dnevni odmor reguliraju odredbe čl. 74. Zakona o radu i čl. 11. Pravilnika. Cilj je sprečavanje, odnosno ublažavanje umora radnika, obnavljanje njegove radne snage, a samim time i očuvanje zdravlja i sigurnosti na radu. „Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 10 sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, kojeg može koristiti i na moru i na kopnu“, prema čl. 11., st. 1. Pravilnika. Sati dnevnog odmora mogu se podijeliti „u najviše 2 dijela, od kojih jedan mora trajati najmanje 6 sati neprekidno, a vrijeme između uzastopnih razdoblja odmora ne smije prelaziti 14 sati. Maloljetnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata“, sve sukladno s čl. 11., st. 2. i 3. Pravilnika. Dakle, možemo zaključiti da je dnevni odmor utvrđen Pravilnikom sukladan s Direktivom 1999/63/EZ.

Odredbom st. 3., čl. 74. Zakona o radu propisano je pravo radnika na „korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije korišten, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju“. To pravo ima i radnik na pomorskom ribarskom brodu po načelu *in favorem laboratores*.

4.11. Tjedni odmor / Weekly rest

Tjedni odmor reguliran je odredbama čl. 75. Zakona o radu i čl. 12. Pravilnika. Tako radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, a u svakom 7-dnevnom razdoblju ima pravo na odmor koji ne smije biti kraći od 77 sati, pri čemu se sati odmora koriste i na moru i na kopnu. Maloljetnik pak, ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati, sukladno sa st. 2., čl. 12. Pravilnika, pa se može zaključiti da taj radnik može raditi samo u 5-dnevnom radnom tjednu. I u slučaju tjednog odmora možemo konstatirati da je on usklađen s odredbama, odnosno s minimalnim zahtjevima Direktive 1999/63/EZ.

Ako se radnik ne može koristiti tjednim odmorom onako kako je navedeno, za svaki radni tjedan mora mu se omogućiti korištenje zamjenskim tjednim odmorom odmah nakon završetka razdoblja koje je proveo na radu, a zbog kojeg se nije koristio tjednim odmorom ili se njime koristio u kraćem trajanju, sve prema čl. 75., st. 4. Zakona o radu, odnosno čl. 12.,

st. 3. Pravilnika. Autori su mišljenja da je navedeno trebalo napisati i u odredbi čl. 11. Pravilnika o dnevnom odmoru, kako je već prethodno napomenuto. Također, neprecizna je i odredba čl. 12., st. 1. Pravilnika o odmoru u „svakom 7-dnevnom razdoblju“, koji ne smije biti kraći 77 sati koji se koriste i na moru i na kopnu“ jer bi bilo ispravno da postoji obveza kako se navedenim odmorom treba koristiti neprekidno.

4.12. Evidencija o radnom vremenu i odmorima / Registry on the work hours and rests

Poslodavac je, prema čl. 13., st. 1. i 2. Pravilnika, dužan voditi mjesečnu evidenciju o dnevnom radnom vremenu i satima odmora radnika na moru i na kopnu koja mora biti dostupna radnicima i nadležnim inspekcijskim tijelima, a podatke je dužan unijeti u evidenciju, i to najkasnije u roku od 48 sati nakon pristanka i iskrcaja. Ovdje treba naglasiti da je mogućnost naknadnog ispunjavanja evidencija dobra što se tiče fleksibilizacije obveza poslodavaca, no omogućuje određenu razinu zlouporabe, pogotovo zato što postoji mogućnost vođenja evidencija, kako ćemo vidjeti i u elektroničkom obliku.

Sastavni dio Pravilnika čini „Obrazac mjesečne evidencije s dnevnim podacima o radnom vremenu i satima odmora“, koji se, budući da živimo u doba informatizacije, može voditi i u elektroničkom obliku. Evidencija mora sadržavati sljedeće podatke: ime ribarskog plovila, CFR broj plovila, ime i prezime/naziv poslodavca, ime i prezime radnika, razdoblje evidencije, datum, dnevne sate provedene na moru (radno vrijeme, sati odmora) te dnevne sate na obali (radno vrijeme, sati odmora), kao i ukupan broj sati. Sati se evidentiraju kao sati „na moru“ i „na obali“, a evidencije potpisuje poslodavac ili ovlaštena osoba poslodavca.

4.13. Obavješćivanje radnika / Workers right to be informed

Pravo na obavješćivanje (informiranje) oblik je racionalnog doprinosa odlučivanja radnika s poslodavcem o gospodarskom i socijalnom položaju radnika, njihovim pravima i interesima. Navedeno je oblik sudjelovanja radnika u odlučivanju. To pravo uređuje Pravilnik u odredbama čl. 14. te obvezuje poslodavca da na uvid iznese radniku mjesečnu

evidenciju najkasnije do kraja pojedinog obračunskog razdoblja za isplatu plaće, kao i da pravovremeno obavijesti radnike onih pomorskih ribarskih plovila koji tijekom kalendarske godine u određenom razdoblju ne smiju obavljati djelatnost prema posebnim propisima ili to ne mogu vršiti zbog vremenskih i drugih objektivnih uvjeta, ako će im unutar toga razdoblja omogućiti korištenje godišnjim odmorom.

4.14. Inspekcijski nadzor / *Surveyors' supervision*

Zakonom o inspektoratu rada [43] utvrđena je nadležnost inspektora u oblasti rada i radnih odnosa, odnosno u provođenju nadzora nad provedbom propisa iz te oblasti, a sve prema čl. 223. Zakona o radu. U provedbi inspekcijskog nadzora nadležni će inspektor usmenim rješenjem u zapisniku izreći zabrane (bez odgađanja izvršenja ako je najavljena žalba), i to za: rad u nejednakom rasporedu radnog vremena, koji je protivan odredbama čl. 5., st. 8. Pravilnika, potom za prekovremeni rad koji je protivan odredbama čl. 6. Pravilnika, i to općenito za prekovremeni rad, ali i rad maloljetnika, kao i za noćni rad koji je protivan odredbama čl. 8., st. 8. Pravilnika.

5. NOMOTEHNIČKE NAPOMENE DE LEGE FERENDA / *Nomotechnical notes de lege ferenda*

Pravilnik je stupio na snagu 16. siječnja 2016. godine, čime je prestao vrijediti Pravilnik istoga naziva iz 2010. godine [44].

Predmetni podzakonski (provedbeni) propis ima svoj naziv, sadržaj (struktura je podijeljena na 16 članaka, iznad kojih je naslov), prostornu i vremensku vrijednost, kako je to pozivom na čl. 88., st. 2. Zakona o radu propisao ovlašteni ministar rada i mirovinskog sustava. No, kada se Pravilnik sagleda kroz nomotehnička pravila i zakonitosti, nameće se nekoliko nedostataka koje bi *de lege ferenda* valjalo ispraviti. Tako se u naslovu Pravilnika nalazi zarez (što je suprotno nomotehničkim pravilima), kao i riječ „dopustima“, iako navedeno Pravilnik u svojem sadržaju uopće ne uređuje (već samo radno vrijeme i odmore radnika na pomorskim ribarskim plovilima, što je pravilno po čl. 89., st. 1. Zakona o radu, bez obzira na to što tako piše i u odredbi st. 2. istoga članka). Zaključno, glede ovoga Pravilnika trebalo

je naznačiti da je isti „donesen“ uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo jer tako nalaže i sam Zakon o radu u navedenoj odredbi.

Zaključno, mišljenja smo da je reguliranje radnopravnog statusa radnika na pomorskim ribarskim plovilima trebalo urediti drugim posebnim propisom (zakonom), a ne podzakonskim (provedbenim) propisom. Naime, nomotehnički je ispravnije ono što je predviđeno čl. 89. Zakona o radu koji predviđa donošenje posebnog propisa kojim se uređuje pitanje iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, kako je to učinjeno, primjerice, u djelatnosti zaštite osoba i imovine, djelatnosti pružanja usluge ili proizvodnje u neprekidnom trajanju ili djelatnostima s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti (poljoprivreda, turizam i poštanske usluge) i dr. Navedeno mišljenje autora potkrepljuje i sam čl. 21. Direktive br. 2003/88/EZ, koji utvrđuje da se iznimke od ograničenja u radnim satima, odnosno odmorima mogu utvrditi zakonima ili drugim propisima uz moguće savjetovanje sa socijalnim partnerima, odnosno kolektivnim ugovorima. Dojma smo da je upravo socijalni dijalog i u ovome kontekstu zanemaren, kao i da je odabran pogrešan put pravnog uređenja ovog područja podzakonskim (provedbenim) aktom, odnosno Pravilnikom [8].

6. ZAKLJUČAK / *Conclusion*

Sukladno sa svime prethodno navedenim, možemo zaključiti da su radni odnosi radnika, a time posebno i ribara, na pomorskim ribarskim plovilima posebna potkategorija specifičnih radnih odnosa u pomorstvu. Ti radni odnosi imaju svoje međunarodne heteronomne izvore (konvencije MOR-a, direktive EU-a), kao i posebne nacionalne heteronomne izvore, u prvom redu predmetni Pravilnik. Osim prethodno spomenutog, specifičnost je radnopravnog odnosa radnika na pomorskim ribarskim plovilima, pored ostalog, u registraciji ugovora, radnom vremenu i odmorima.

Kao što je rečeno, ovaj se Pravilnik ne primjenjuje na pomorce ukrane na ribarski brod u svojstvu člana posade broda s pomorskom knjižicom. Naglašava se da pomorac nije ribar, kao i da ribar nije pomorac. Na pomorca se, naime,

primjenjuju propisi o pomorcima sa svim svojim specifičnostima, no ne i odredbe ovoga Pravilnika.

S druge strane, pomorska ribarska plovila moraju udovoljavati zahtjevima (uvjetima) propisanim Pomorskim zakonikom i propisanim očevidnicima, odnosno registrima ribarske flote Republike Hrvatske. To se odnosi i na pravila plovidbe i plovidbeni zadatak.

Kao što je u radu izloženo, Pravilnik je usklađen s odgovarajućim heteronomnim pravnim okvirom, no bilo bi dobro svakako poraditi na daljnjoj razradi tih posebnih radnih odnosa kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini. Naime, kao što je prethodno istaknuto, pomorstvo može biti uzor drugim sektorima djelatnosti. Kroz europski socijalni dijalog puno se toga učinilo te su upravo socijalni partneri (predstavnici radnika i poslodavaca) na europskoj razini svojim sporazumom uspjeli potaknuti rad Vijeća EU-a na donošenje nove Direktive koja će države članice u konačnici prisiliti na implementaciju Konvencije MOR-a br. 188 o radu u ribarstvu.

S druge strane, u Republici Hrvatskoj Zakonom o radu predviđeno je da se ovo pitanje uredi podzakonskim (provedbenim) aktom – Pravilnikom [8], umjesto da se potakne rješenje ovog pitanja socijalnim dijalogom i posljedičnim kolektivnim ugovorom. U nedostatku takvog uređenja ovo se pitanje i specifičnost radnopravnog statusa radnika na ribarskim plovilima valja urediti posebnim propisom, ali ne u vidu podzakonskog (provedbenog) propisa.

LITERATURA / *References*

- [1] Europska komisija, Commission adopts proposal by social partners to improve the working conditions in the fishing sector. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1601_en.htm [pristup 12. 6. 2016.].
- [2] ILO Decent working conditions, safety and social protection. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf [pristup 10. 6. 2016.].
- [3] Učur, M. Đ.; Laleta, S. (2007). *Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarom*. Rijeka: TIM press, Pravni fakultet.
- [4] Učur, M. Đ.; Smokvina, V. (2015). Problematika radnopravnog statusa pomorca i ribara u pomorskoj plovidbi u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na registraciju ugovora o radu, *Naše more*, Vol. 62., No. 4, supplement, pp. 104-113.
- [5] Fishermen's Articles of Agreement Convention (1959). ILO, No. 114. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312259 [pristup 1. 7. 2016.]; Zakon o morskom ribarstvu. NN, No. 81/13, 14/14, 152/14.

- [6] Učur, M. Đ. (1997). *Pomorsko radno pravo*. Rijeka: Pravni fakultet.
- [7] Zakon o radu, *NN*, No. 93/14.
- [8] [8] Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, *NN*, No. 3/16.
- [9] Maritime Labour Convention (2006). *ILO*, No. 186. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91_INSTRUMENT_ID:312331:NO [pristup 1. 7. 2016.].
- [10] Učur, M. Đ. (2006). Konvencija MOR-a broj 186 o radu pomoraca, *Pravni vjesnik*, Vol. 26, No. 2, pp. 125-146.
- [11] Servais, J. M. (2014). *International Labour Law*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- [12] ILO Recommendation concerning the Limitation of Hours of Work in the Fishing Industry Adoption (1920). Genoa, 2nd ILC session. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312345:NO [pristup 1. 7. 2016.].
- [13] Minimum Age (Fishermen) Convention (1959). *ILO*, No. 112. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312257:NO [pristup 25. 6. 2016.].
- [14] Fishermen's Articles of Agreement Convention (1959). *ILO*, No. 114. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:P12100_LANG_CODE:312259,en [pristup 25. 6. 2016.].
- [15] Fishermen's Competency Certificates Convention (1966). *ILO*, No. 125. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312270:NO [pristup 25. 6. 2016.].
- [16] Accommodation of Crews (Fishermen) Convention (1966). *ILO*, No. 126. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312271:NO [pristup 25. 6. 2016.].
- [17] Work in Fishing Convention (2007). *ILO*, No. 188. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312333:NO [pristup 23. 6. 2016.].
- [18] Work in Fishing Recommendation (2007). *ILO*, No. 199. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R199 [pristup 12. 7. 2016.].
- [19] Ugovor o funkcioniranju Europske Unije (Treaty on the Functioning of the European Union), *Official Journal of the European Union (OJ)*, C 83/47, 30. 3. 2010.
- [20] Europska komisija, Commission adopts proposal by social partners to improve the working conditions in the fishing sector. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1601_en.htm [pristup 23. 5. 2016.].
- [21] Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) – Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers, *OJ*, L 167, 2. 7. 1999.
- [22] Minimum Age Convention (1973). *ILO*, No. 138. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 [pristup 25. 6. 2016.].
- [23] Worst Forms of Child Labour Convention (1999). *ILO*, No. 182. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327 [pristup 1. 7. 2016.].
- [24] European handbook for the prevention of accidents at sea and the safety of fishermen, Initiative of the social partners of the sea fishing sector co-financed by the European Union / May 2007. <http://europeche.chil.me/download-doc/57817> [pristup 1. 7. 2016.].
- [25] ILO Guidelines on the medical examinations of seafarers. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_174794.pdf [pristup 7. 7. 2016.].
- [26] Potočnjak, Ž. (2014). Novine u hrvatskom radnom zakonodavstvu, *Zbornik 52. susreta pravnika Opatija '14*, Vol. 52, pp. 291-349.
- [27] Potočnjak, Ž. (2014). Najznačajnije novine koje donosi novi Zakon o radu, *Hrvatska pravna revija*, Vol. 14, No. 9, pp. 14-30.
- [28] Jelčić, V. (2007). Radno vrijeme. U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Ž. Potočnjak), pp. 147-181. Zagreb: Pravni fakultet.
- [29] Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, *OJ*, L 299, 18. 11. 2003.
- [30] Tinti, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*. Knjiga I: *Radni odnosi (II)*. Zagreb: Narodne novine.
- [31] Jelčić, V. (2007). Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike. U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Ž. Potočnjak), pp. 183.-214. Zagreb: Pravni fakultet.
- [32] Council Directive 2009/13/EC implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC, *OJ*, L 124, 20. 5. 2009.
- [33] Zakon o morskom ribarstvu, *NN*, No. 81/13, 14/14, 152/14.
- [34] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru mrežama stajaćicama, klopkastim, udičarskim i probodnim ribolovnim alatima te posebnim načinima ribolova, *NN*, No. 84/15, 94/15, 107/15.
- [35] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru dredžama, *NN*, No. 48/15, 55/15, 12/16.
- [36] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru pridnenom povlačnom mrežom – kočom, *NN*, No. 101/14, 118/14, 125/14, 2/15, 37/15, 43/15, 134/15.
- [37] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru okružujućom mrežom plivaricom – srdelom, *NN*, No. 101/14, 125/14, 140/14, 147/14, 2/15, 37/15, 44/15, 134/15.
- [38] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru okružujućim mrežama plivaricom palamidarom, plivaricom ciplaricom, plivaricom lokardarom, plivaricom igličarom i plivaricom oližnicom, *NN*, No. 116/15.
- [39] Pravilnik o obavljanju gospodarskog ribolova na moru pelagijskom kočom, *NN*, No. 104/15.
- [40] Pomorski zakonik, *NN*, No. 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 25/15.
- [41] Zakon o lučkim kapetanijama, *NN*, No. 124/97.
- [42] Zakon o zaštiti na radu, *NN*, No. 71/14.
- [43] Zakon o inspektoratu rada, *NN*, No. 19/14.
- [44] Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, *NN*, No. 82/10.